

Секция «Актуальные проблемы управления персоналом в России»

Выявление организационных проблем при формировании системы оплаты труда

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Абрамян Анаит Сергеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: anait1993@mail.ru

Решение проблемы построения соответствующей стратегии развития предприятия системы позволяет регулировать трудовое поведение работников, их усилия на решение стоящих руководством предприятия задач. Система стимулирования - это логическая, ясная (доступная), научно обоснованная, социально значимая, экономически выгодная для субъекта (предприятия, работника) подсистема системы кадровой политики организации, ориентированная на реализацию стратегии организации в области вознаграждения работника за целенаправленную трудовую активность [1].

Критический анализ существующих подходов к построению систем стимулирования позволит оценить изученности данной проблемы и сделать вывод о необходимости разработки/дополнения текущих положений вопроса формирования системы стимулирования труда работников предприятия.

Миссия, видение и ценности организации позволяют формировать стратегические цели, на которые оказывает влияние анализ внешней и внутренней среды. Опираясь на поставленные цели, формируется стратегическая карта, которая учитывает и оказывает воздействие на корпоративную культуру, результаты анализа мотивационных факторов сотрудников данном этапе жизненного цикла компании (ЖЦК) и стратегию управления человеческими ресурсами (УЧР). Корпоративная культура, результаты анализа мотивационных факторов работников, жизненный цикл компании и стратегия управления человеческими ресурсами влияют на структуру и цели системы совокупных доходов сотрудников, которые в основном формируются исходя из постоянной и переменной частей заработной платы. Система совокупных доходов, в свою очередь, влияет на реализацию нематериальной мотивации. Формирование постоянной части через грейдинг - определение значимости для той или должности. Формирование переменной части происходит через систему сбалансированных (ССП) и КРІ (цели организации на цели и задачи, стоящие перед подразделениями организации и непосредственно работникам). В целом совокупные доходы состоят из материальных и нематериальных доходов.

Вышеизложенное показывает, что проблема формирования системы стимулирования, которая поможет организации быть конкурентоспособной через удовлетворение и развитие в ней персонала, является сегодня недостаточно изученной. Исследователи ориентированы на изучение вопроса оплаты труда, а стимулирование рассматривается уже как внутренний элемент. Разработкой системы трудовой активности работников, как показал анализ материалов по рассматриваемой проблеме, практически не занимался ни один исследователь. Непосредственно направление изучали Е. Митрофанова и А.В. Модорский, последний рассматривал вопрос стимулирования с упором на нефтегазовые и с упором на материальное стимулирование. Таким образом, проблема формирования на предприятии системы стимулирования трудовой активности работников и требует дополнительного изучения.

Источники и литература

- 1) Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. М.: Альпина Паблишер, 2013. 152 с. Копытова А.В. К вопросу о целях и задачах системы стимулирования работников современных российских предприятий / А.В. Копытова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития: сб. материалов XVII Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: ЦРНС, 2014. 302 с.
- 2) Копытова А.В. К вопросу о целях и задачах системы стимулирования работников современных российских предприятий / А.В. Копытова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития: сб. материалов XVII Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: ЦРНС, 2014. 302 с.